

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

На правах рукописи



Рощина Юлия Олеговна

**РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Донецк – 2022

Работа выполнена в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», г. Донецк.

Научный кандидат экономических наук, старший научный сотрудник
руководитель: **Котов Евгений Валериевич**

Официальные **Тисунова Виктория Николаевна,**
оппоненты: доктор экономических наук, профессор,
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ», заведующий
кафедрой менеджмента и экономической безопасности

Савельева Ольга Александровна,
кандидат экономических наук, доцент,
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ», доцент кафедры управления бизнесом и
персоналом

Ведущая ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО
организация: ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-
БАРАНОВСКОГО»

Защита состоится «27» января 2023 года в 13.00 часов на заседании диссертационного совета Д 01.001.01 при ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, к. 205. Тел.: +7(856) 305-45-36, e-mail: d_01.001.01@donampa.ru.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, к. 406 (<http://donampa.ru/>).

Автореферат разослан «__» _____ 2022 г.

И.о. ученого секретаря
диссертационного совета Д 01.001.01,
д-р гос. упр., профессор



Е.В. Пономаренко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современная образовательная организация высшего образования функционирует в жестких конкурентных условиях, требующих от нее перманентного повышения общей эффективности деятельности и качества управления ее научно-педагогическими кадрами. И, если общую эффективность деятельности организации можно обеспечить через модернизацию технико-технологических характеристик, то в повышении качества управления научно-педагогическим коллективом приоритетными являются бихевиористские методы, основанные на доверии и понятных правилах управления. Поэтому недостаточно контролировать только действия работника в процессе осуществления научно-педагогической деятельности, обострилась проблема контроля за другими его действиями, прямо или косвенно связанными с его профессиональной деятельностью и способными влиять на ее эффективность и результативность. Среди них в первую очередь стоит выделить неудовлетворенность уровнем и качеством оплаты труда, общественным статусом и содержанием своей научно-педагогической деятельности. Важность решения обозначенной задачи и актуализировало необходимость задействования системы, способной справиться с комплексом такого рода проблем и обеспечить необходимый уровень регуляции поведения работников, которой и стала организационная культура.

По своему потенциалу организационная культура обладает широким спектром возможностей в обеспечении эффективности и результативности функционирования образовательной организации высшего образования как с помощью нормативно-директивных методов управления (через формирование необходимого типа поведения с помощью разработки и внедрения соответствующих правил, инструкций и положений), так и посредством имплементации общепринятых ценностей и норм поведения, разделяемых всеми членами научно-педагогического коллектива. На основе организационной культуры выстраивается вертикаль управления научно-образовательным процессом, включающая в себя актуальные и действенные подходы в управленческой деятельности, стиль и кодекс управления, процесс принятия и реализации управленческих решений, разработку и реализацию стратегии организации.

Организационная культура, являясь системой, определяющей общие нормы и правила, однозначно принимаемые и руководителями, и подчиненными, значительно упрощает и ускоряет трудовой процесс, увеличивает как объем и качество результатов труда, так и уровень удовлетворенности ими. Поэтому современные образовательные организации, и высшего образования в том числе, нацелены на активное и динамичное развитие, уделяют внимание развитию своей организационной культуры.

Степень разработанности темы исследования. Проблемы развития организационной культуры и ее роль в системе управления образовательными организациями излагаются в диссертациях, статьях и монографиях А.Б. Бритова, И.Л. Васюкова, А.Н. Волкова, В.В. Волковой, Л.Н. Захаровой, Е.В. Котова, Н.Д. Лукьянченко, Н.П. Макаркина, О.А. Савельевой, М.Р. Терованесова, О.Б. Томилина, К.М. Ушакова, О.В. Шефер и др.

Проблемами развития организационной культуры и эффективности ее

реализации занимались иностранные ученые: И. Ансофф, М. Армстронг, П. Уэйл, Г. Даулинг, К. Камерон, Ф. Котлер, А. Маслоу, Б. Мильнер, Т. Питерс.

На модернизацию механизмов управления человеческими ресурсами обращено внимание отечественных ученых: И.А. Ангилиной, Л.В. Балабановой, И.Ю. Беганской, М.Л. Братковского, Л.Л. Бунтовской, В.В. Дорофиенко, Н.А. Елисеевой, В.Ю. Припотня, В.Н. Тисуновой, А.Д. Шемякова, в исследованиях которых затрагиваются различные аспекты совершенствования работы с персоналом организации, с применением различных научных методов и подходов к изучению данного вопроса.

Следует отметить, что организационно-культурная проблематика образования в работах названных авторов, представлена крайне фрагментарно. Ученые недостаточно уделяли внимания специфике организационной культуры в образовательных организациях в системе высшего образования и еще меньше внимания особенностям формирования и реализации организационной культуры в условиях политико-экономической нестабильности, т.е. отсутствуют исследования организационно-управленческих аспектов обеспечения организационной культуры в государствах с особым статусом, находящихся в условиях внешних ограничений и внутреннего дефицита ресурсов. Вышеуказанное позволило определить цель и задачи исследования.

Цель и задачи исследования. Целью данной работы является обоснование теоретических положений и научно-практических рекомендаций по развитию организационной культуры в системе высшего образования на основе трансформации модели развития организационной культуры образовательной организации высшего образования; реализации ситуативного метода управления организационной культурой.

Для достижения цели исследования поставлены и решены следующие задачи:

развить понятийный аппарат объекта исследования на основе систематизации существующих научно-практических результатов, выявления особенностей и закономерностей функционирования предмета исследования;

исследовать принципы профессионального поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования с акцентом на углубленное изучение профессионального поведения категории работников, имеющих гуманитарный и общественный профиль образования, для формирования соответствующего свода правил, процедур и инструментов;

исследовать системный подход к управлению организационной культурой с целью развития принципов структуризации и эмерджентности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций гуманитарного и общественного профиля, в том числе при их функционировании в естественных и технических отраслях науки;

обосновать трансформацию модели развития организационной культуры образовательной организации высшего образования на основе стратегического видения повышения эффективности образовательных организаций и улучшения общей эффективности системы высшего образования;

проанализировать современные методики оценки организационной культуры, в том числе в образовательных организациях высшего образования, и предложить авторскую методику;

определить реальные проблемы обеспечения организационной культуры для регулирования внутренних управленческих приоритетов развития организационной культуры в системе высшего образования, применяемых при реализации ситуативного метода управления организационной культурой.

Объектом исследования являются процессы формирования организационной культуры образовательных организаций высшего образования.

Предметом исследования являются особенности развития организационной культуры образовательных организаций высшего образования.

Диссертация выполнена в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), в частности, п. 10.15. Организационная культура. Влияние организационной культуры на экономическое и социальное поведение людей. Социокультурные, социально-политические и социально-экономические факторы развития организационной культуры. Методологические вопросы изучения организационной культуры.

Научная новизна полученных результатов заключается в обосновании теоретических положений и научно-практических рекомендаций по развитию организационной культуры в системе высшего образования государства с особым статусом. Наиболее значимые результаты исследования, которые содержат научную новизну, заключаются в следующем:

усовершенствованы:

системный подход к управлению организационной культурой, что нашло отражение в совершенствовании принципов структуризации и эмерджентности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций гуманитарного и общественного профиля, в том числе при их функционировании в естественных и технических отраслях науки;

модель развития организационной культуры образовательной организации, которая, в отличие от существующей, трансформируется под воздействием стратегического и концептуального подходов для обеспечения эффективного функционирования образовательных организаций в целом;

получили дальнейшее развитие:

понятие «организационная культура», которое, в отличие от имеющихся дефиниций, содержит в себе корректировку поведения сотрудников и определяет ориентиры архитектоники организации, механизма управления и трудовому процессу, что объединяет организацию в неразрывное целое;

принципы профессионального поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования как важный инструмент формирования и регулирования организационной культуры в рамках организационной регламентации профессионального и этического поведения работников;

методика оценки уровня организационной культуры образовательной организации высшего образования, которая основана на определении интегрального уровня организационной культуры в долгосрочной динамике ее развития;

ситуативный метод управления организационной культурой в контексте тактической корректировки внутренних управленческих приоритетов развития организационной культуры в системе высшего образования на основе комплексного анализа ее реализации, оперативного выявления актуальных проблем и формирования кодекса профессионального поведения сотрудников образовательной организации.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Теоретическая значимость полученных результатов подтверждается уровнем разработанности исследуемой проблемы, научной новизной и состоит в систематизации и углублении существующих теоретических положений относительно процессов развития организационной культуры в системе высшего образования.

Практическая значимость результатов, полученных автором, заключается в доведении теоретических положений и научно-практических рекомендаций, выводов и обобщений, представленных в диссертационном исследовании, до уровня конкретных предложений и рекомендаций по развитию организационной культуры в системе высшего образования Донецкой Народной Республики.

Научные результаты востребованы на государственном уровне в рамках деятельности Министерства культуры Донецкой Народной Республики. Практический интерес представляют рекомендации, которые активно используются при разработке модели развития организационной культуры и формировании кодекса профессиональной этики образовательных организаций Министерства культуры Донецкой Народной Республики (справка о внедрении от 07.10.2022 № 01-39/3569).

Предложения по формированию кодекса профессионального поведения сотрудников образовательной организации высшего образования, изложенные в диссертации, используются в деятельности Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики при подготовке соответствующих нормативных правовых документов (справка о внедрении от 07.10.2022 № 01/15-173).

Теоретические и научно-методические положения работы используются в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» при преподавании дисциплин «Теория организации», «Организационная культура и мотивационное управление», «Управление конфликтами в системе государственного и муниципального управления» (справка о внедрении от 07.10.2022 № 01-06/1349).

Диссертация является завершенным научным исследованием, которое выполнено в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» согласно научно-исследовательской теме «Механизмы социализации государственной экономической политики» (номер государственного учета НИОКТР от 25.04.2019 № 0119D000070).

Методология и методы исследования. Теоретико-методической основой исследования являются фундаментальные положения экономической науки, научные труды ученых по вопросам организационной культуры, развитию механизмов формирования и реализации организационной культуры в системе высшего образования.

В процессе исследования использовались следующие методы: монографический, анализа, синтеза, классификации, обобщения – при определении целей и интересов в сфере высшего образования, систематизации подходов к пониманию отдельных аспектов организационной культуры, изучении научных трудов и зарубежного опыта развития организационной культуры в системе высшего образования; экономико-математические методы, дедукции и индукции, формализации – при разработке практических рекомендаций по обеспечению развития организационной культуры в системе высшего образования государства с особым статусом.

Информационную базу исследования составили материалы монографических и диссертационных исследований, научная периодическая литература, данные социологического опроса, а также результаты исследования автора. Для обработки экономико-статистического и информационного материала, построения таблиц, диаграмм, рисунков, схем использованы современные компьютерные технологии и пакеты прикладных программ Microsoft Office®.

Положения, выносимые на защиту:

уточнение дефиниции понятия «организационная культура»;

расширенные принципы профессионального поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования;

усовершенствованный системный подход к управлению организационной культурой;

усовершенствованная модель развития организационной культуры образовательных организаций в системе высшего образования на основе стратегического и концептуального подходов;

методика оценки уровня организационной культуры образовательной организации высшего образования;

усовершенствованный ситуативный метод управления организационной культурой с учетом формирования кодекса профессионального поведения сотрудников образовательной организации высшего образования.

Степень достоверности и апробация результатов. Широкий охват теоретической и эмпирической базы исследования, посвященной вопросам развития организационной культуры в системе высшего образования государства с особым статусом, подтверждает достоверность полученных автором результатов.

Основные результаты исследования были апробированы и получили широкое внимание на международных и республиканских научных и научно-практических конференциях: III-VI международных научно-практических конференциях «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» (г. Донецк, 2019-2022 гг.); II-IV республиканских

интернет-конференциях «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика» (г. Донецк, 2019-2021 гг.); XXI международной научной конференции молодых ученых и студентов «Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост» (г. Донецк, 2020 г.); международной научно-практической конференции «Государственное и региональное развитие: возможности и ограничения в условиях пандемии» (г. Санкт-Петербург, 2020 г.); интернет-конференции Совета молодых ученых «Современные тенденции науки и практики» (г. Донецк, 2021 г.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 15 научных работ, в том числе: 5 статей в рецензируемых научных изданиях, 10 работ апробационного характера. Общий объем научных работ составляет 4,29 п.л., из них 4,0 п.л. принадлежит лично автору.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 175 наименований, и 3 приложения (объемом 17 страниц). Общий объем работы составляет 205 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

В диссертации обоснованы теоретические положения и научно-практические рекомендации по развитию организационной культуры в системе высшего образования.

В первой главе диссертации «**Теоретические основы функционирования организационной культуры в системе высшего образования**» уточнена дефиниция понятия «организационная культура», раскрыты основные элементы ее содержания и критерии оценки, обозначены основные характеристики управления организационной культурой, определены принципы профессионального поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования, а также систематизирован зарубежный опыт формирования и развития организационной культуры.

Проведенный анализ теоретических источников и практических исследований показал игнорирование исследователями междисциплинарного подхода при изучении особенностей организационной культуры. Отсутствие исследований такого рода не только затрудняет комплексный и системный анализ процессов ее формирования и развития, но и направляет исследователей к узкому пониманию интегральных основ дефиниции понятия организационной культуры.

В результате анализа современных трактовок установлено, что в дефиницию понятия «организационная культура» вкладывается различное содержание, которое обобщенно и сводится к следующему ее пониманию: организационная культура – система основных значений и принципов, официальных и неофициальных положений, традиций и ритуалов, которые корректируют поведение сотрудников и определяют ориентиры архитектоники организации, механизма управления, трудового процесса, что объединяет организацию в неразрывное целое.

Определено, что наличие разновидностей основных свойств, общих черт и специфических различий, которые присущи образовательной организации,

является главным аспектом для оценки организационной культуры образовательной организации, совместимости его собственной культуры с культурами других организаций и в дальнейшем разработки адекватных методов ее совершенствования, что и стало основой классификации организационной культуры. Формирование классификации типичных видов организационной культуры по разным признакам даст возможность руководителям образовательных организаций высшего образования определить тип культуры собственной организации, а проведение анализа существующей культуры образовательной организации будет способствовать выявлению причин конфликтов.

Определено, что организационная культура образовательной организации – это совокупность ценностей, норм, традиций, которые разделяются всеми сотрудниками, причастными к деятельности образовательной организации высшего образования, на основе которых регулируются их взаимоотношения, в частности между участниками учебно-воспитательного процесса: между преподавателями, обучающимися и администрацией.

Анализ мировой практики развития организационных культур наглядно отражает доминирование национальных особенностей в деловых отношениях их представителей. При изучении особенностей российской организационной культуры были выявлены исторические, географические и политические особенности, присущие организационной культуре образовательной организации в силу широкого разнообразия национальных элементов.

Организационная культура образовательной организации является источником в реализации политики работы с научно-педагогическим составом образовательной организации, устройство которой представляет собой полизадачный процесс, на эффективность которого влияют внешние обстоятельства и внутренние факторы, что позволило структурировать принципы (социально-экономическое и интеллектуальное развитие; всеохватность и системность; измеримость и полезность; открытость и постоянное совершенствование; координация; обязательность; вознаграждение; соответствие действующему законодательству).

Во второй главе **«Анализ и оценка функционирования организационной культуры в системе высшего образования»** проведен анализ функционирования системы высшего образования Донецкой Народной Республики, выделены индикаторы и методики оценки уровня организационной культуры в образовательных организациях высшего образования, а также обоснован системный подход к управлению организационной культурой для структуризации и эмерджентности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций.

В рамках реализации государственной политики Республики на устойчивое развитие системы образования значительно влияют факторы внешней среды, к которым относятся: нестабильная экономическая ситуация, частичная политическая признанность территории Донецкой Народной Республики мировым сообществом, низкие демографические показатели, высокие показатели миграции населения за пределы Республики. Все выше перечисленные факторы непосредственно влияют на систему высшего

образования и наносят сильный разрушительный удар по образовательным организациям.

В результате исследования определено, что управление системой высшего образования подразумевает влияние управляющей подсистемы на управляемую подсистему с целью оптимизации ее до состояния, удовлетворяющего потребностям общества и экономического развития Республики. Управляющую подсистему высшего образования Донецкой Народной Республики сформировали государственные органы законодательной и исполнительной власти, которые и определили суммарные правовые нормы функционирования системы и основные направления государственной политики Республики (рисунок 1).

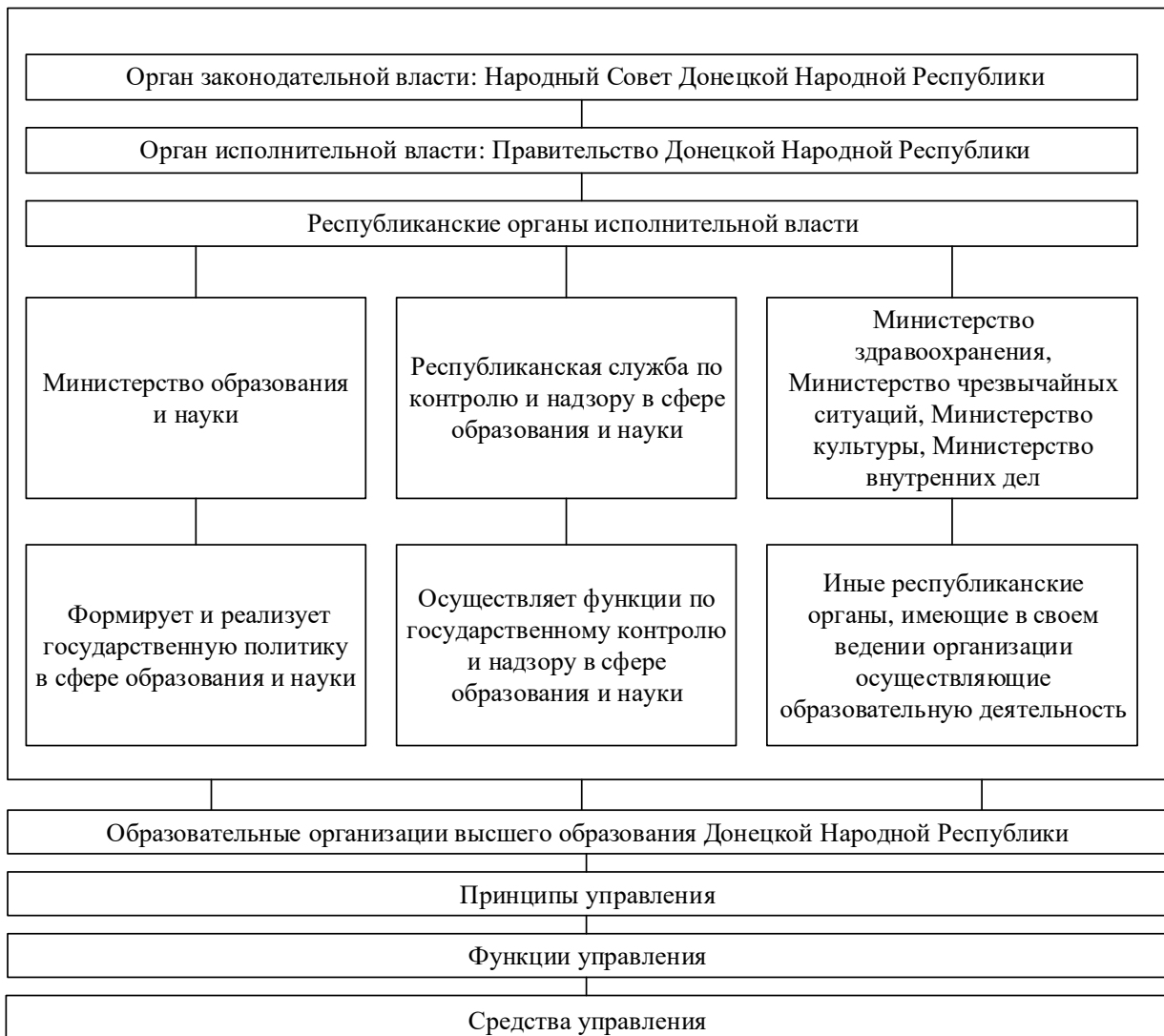


Рисунок 1 – Структура системы высшего образования Донецкой Народной Республики

Выделено, что управление системой высшего образования Республики должно осуществляться на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций высшего образования, информационной открытости, учета общественного мнения и носить государственно-

общественный характер, что выражается в государственном контроле и независимой оценке качества образования, а также общественно-профессиональной аккредитации.

Необходимо отметить, что система образования Республики достаточно медленно реагирует на изменения, совершающиеся во внешней и внутренней среде. Выявлено, что главным сдерживающим фактором является недостаточно быстрая реакция исполнительной и законодательной власти Донецкой Народной Республики, в том числе неразвитость механизмов выявления продуктивного опыта в образовательной среде и низкий уровень его имплементации в практику.

Очерченный и обоснованный концептуальный подход позволит сформировать комплекс конкретных методов и приёмов исследования, что даст возможность осуществить диагностику состояния и направленности развития организационной культуры в образовательных организациях, в том числе, в таких как ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». Структурированные в четыре группы типы культуры (клановая, адхократическая, иерархическая и рыночная) свидетельствуют об эмерджентности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций. Данное утверждение подтверждается проведенным социологическим исследованием (в форме экспертного опроса) на базе ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», ГОУ ВПО «ДОННТУ», ГОУ ВПО ДОННМУ ИМ. М. ГОРЬКОГО (таблица 1).

Таблица 1 – Соотношение научно-педагогических работников гуманитарного и общественного профилей в образовательных организациях

Численность научно-педагогических работников гуманитарного и общественного профилей		Процентный показатель соотношения численности
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» (262 чел.)	ГОУ ВПО «ДОННТУ» (60 чел.)	23%
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» (262 чел.)	ГОУ ВПО ДОННМУ ИМ. М. ГОРЬКОГО (35 чел.)	13%

Так, мнения экспертов, занятых в образовательной организации высшего образования общественного (гуманитарного) профиля, относительно того, как научно-педагогическим составом реализуются на практике организационные ценности, разделились (рисунок 2). Более половины респондентов ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» (51,5%) отметили, что декларируемые ценности воспринимаются и разделяются большинством преподавателей, но лишь частично реализуются в поведении. Согласно второму по значению результату (45,5%) – организационные ценности полностью согласуются с личностными ценностями сотрудников и реализуются в их поведении повседневно. Численность же экспертов, которые утверждали, что ценности воспринимаются, но не разделяются преподавателями и поэтому не реализуются в повседневной жизни, незначительная – всего 3,0%. Исходя из этого, можно заключить, что научно-педагогические работники воспринимают и привержены организационным ценностям, но по-разному стремятся реализовывать их на практике.

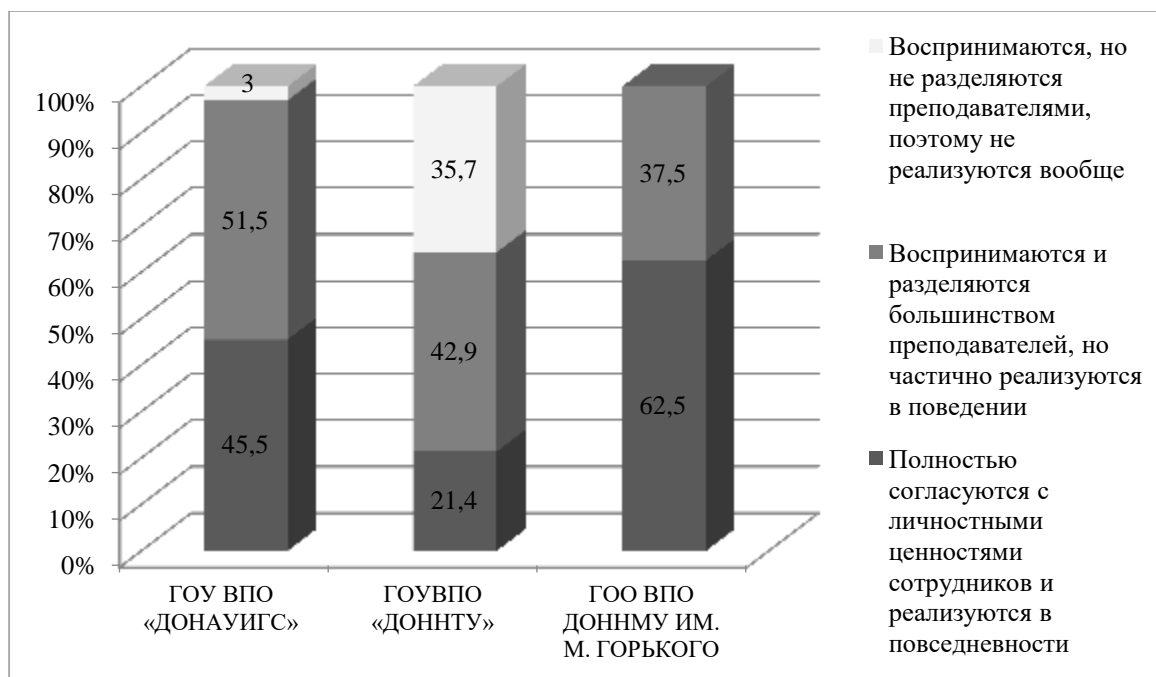


Рисунок 2 – Оценка экспертами декларируемых ценностей в образовательных организациях ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», ГОУ ВПО «ДОННТУ», ГОУ ВПО ДОННМУ ИМ. М. ГОРЬКОГО

Примечателен тот факт, что эксперты других образовательных организаций отобрали в своих ответах иную динамику по реализации организационных ценностей. Так, в ГОУ ВПО «ДОННТУ» ценности преимущественно воспринимаются и разделяются большинством людей в коллективе, но частично реализуются на практике (42,9%). Однако не намного меньше и тех, кем ценности воспринимаются, но не разделяются, поэтому не реализуются вообще (35,7%) – и это отличительная особенность ГОУ ВПО «ДОННТУ». Среди представленных учебных заведений только в ГОУ ВПО «ДОННТУ» данный параметр достиг значительных показателей. К примеру, в ГОУ ВПО ДОННМУ ИМ. М. ГОРЬКОГО подобного явления нет. В стенах данной образовательной организации у большинства преподавателей личностные ценности полностью согласуются с организационными и реализуются в повседневности (62,5%) (рисунок 3).

Предусматривая целостное рассмотрение организационной культуры, ее компонентов, их взаимосвязи и взаимодействия, был исследован системный подход к управлению и развитию организационной культуры, с целью развития принципов структуризации и эмерджентности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций гуманитарного и общественного профилей, в том числе при их функционировании в естественных и технических отраслях науки.

Применение системного подхода к развитию организационной культуры позволит осуществить диагностику состояния и направленности ее развития. Так, нормы и правила в образовательных организациях преимущественно декларируются официально, и их стремится придерживаться большинство

сотрудников, однако вместе с тем существуют и неформальные правила, которые с разной степенью отображаются в поведении сотрудников. Наиболее строго ограниченными в своем трудовом поведении являются работники естественного (медицинского) профиля, так как их сфера деятельности напрямую связана с логичностью и строгой последовательностью действий в разных жизненных ситуациях.

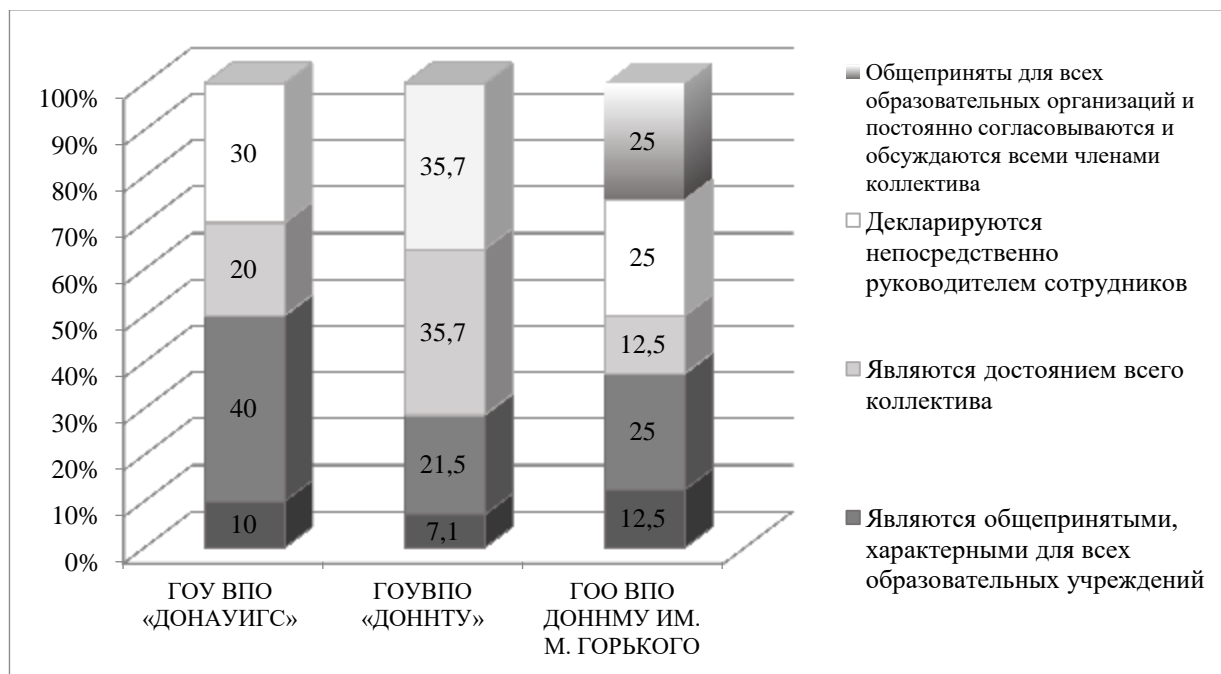


Рисунок 3 – Распределение ответов экспертов по вопросу «В основу деятельности вашей образовательной организации положены ценности, которые...»

Ценности и отдельные элементы организационной культуры есть у каждой образовательной организации. В большинстве своем они являются общепринятыми и разделяются большей частью коллектива. Разрешение конфликтных ситуаций происходит неодинаково у представителей тех или иных наук. Те, кто трудится в образовательных организациях по гуманитарному и общественному, а также техническому профилям, способны урегулировать конфликт как с привлечением руководства, так и на уровне коллектива. А представители естественных (медицинских) наук в урегулировании трудовых конфликтов всегда полагаются на руководителя и стремятся найти компромисс, привлекая всех или большинство коллег. Во всех образовательных организациях, независимо от научного направления, существует острая необходимость в обустройстве рабочих мест и разработке методов обучения новых сотрудников в адаптационный период.

В ходе исследования выявлен ряд зависимостей и особенностей, определяющих эффективность и результативность внедрения и функционирования организационной культуры образовательной организации высшего образования:

1. Чем выше уровень практической реализации знаний, умений и навыков

научно-преподавательского состава (научно-педагогический работник имеет возможность как передавать свои знания обучающимся, так и реализовывать профессиональные знания на практике), тем более оценки склоняются в сторону практичных (функциональных) элементов, основанных на официально установленных правилах поведения в профессиональной сфере.

2. Чем выше уровень руководства, тем сильнее влияние на общие принципы организационной культуры, чем ниже уровень управления, тем выше влияние на специфические (профессиональные) характеристики организационной культуры.

3. Мотивационная система у каждой из исследованных образовательных организаций формируется по-разному, но каждая требует совершенствования. Экспертами однозначно было отмечено, что система мотивации должна стремиться к состоянию, при котором способы мотивационного поощрения были бы разнообразны, а их применение максимально объективно и распространялось бы на всех научно-педагогических работников.

4. Все образовательные организации, независимо от научного направления, нуждаются в урегулировании трудовой нагрузки.

5. Система информационного обеспечения наиболее качественно развита в образовательных организациях, относящихся к естественным наукам. В учреждениях технических и общественно-гуманитарных профилей она нуждается либо в совершенствовании механизма доведения информации до сотрудников, либо в контроле над передачей только необходимой информации.

Третья глава **«Научно-методические подходы к развитию организационной культуры в системе высшего образования»** посвящена усовершенствованию модели развития организационной культуры образовательных организаций в системе высшего образования на основе стратегического подхода, а также даны рекомендации по развитию методики оценки уровня организационной культуры образовательной организации высшего образования и рекомендации по формированию кодекса профессионального поведения сотрудников образовательной организации высшего образования, как основной составляющей ситуативного метода управления организационной культурой.

Реализация стратегического подхода к развитию организационной культуры образовательной организации предполагает достижение следующих целей: обеспечение создания и поддержания у образовательной организации устойчивых конкурентных преимуществ за счет взаимодействия общекорпоративной, маркетинговой и стратегии управления развитием организационной культуры; поддержка целостной системы управления стратегическим развитием университета за счет интеграции стратегического управления и управления развитием организационной культуры образовательной организации; повышение кадрового потенциала образовательной организации из формирования системы его обеспечения; повышение результативности социальной деятельности образовательной организации за счет формирования системы мотивирования субъектов, задействованных в процессе формирования и реализации стратегии развития организационной культуры образовательной организации.

Анализ предпосылок применения стратегического подхода к управлению развитием организационной культуры образовательной организации свидетельствует, что стратегическое управление должно осуществляться с использованием информационных и инновационных технологий, применяемых на всех этапах – от маркетинговых исследований рынка труда к современным подходам к обучению персонала и управлению знаниями.

Применение концептуального подхода к выбору стратегии предполагает учет наиболее значимых факторов воздействия (предпосылок) внешней и внутренней среды, выбранных по результатам проведения соответствующих исследований, и позволяет обеспечить наиболее эффективное использование образовательной организацией кадровых мероприятий по созданию устойчивых конкурентных преимуществ. Этот подход проявляется в поэтапном решении задач по формированию и реализации модели развития организационной культуры на основе стратегического подхода (рисунок 4).

Использование этой модели в практической деятельности образовательных организаций позволит четко распределить все управленческие мероприятия по реализации стратегии развития организационной культуры по пяти подсистемам, определить объемы необходимого ресурсного обеспечения этих мер и оценить эффективность внедрения предложенной стратегии.

Определено, что методики оценки организационной культуры имеют свои содержательные различия, поскольку сама по себе организационная культура является объективно функционирующим явлением со своими закономерностями и особенностями, часть из которых реализовывается независимо от сознания или желания отдельного члена организации. Это относится, прежде всего, к функциям отслеживания состояния и изменений в организационной культуре, методам и способам коррекции ее составляющих, соотношению используемых при оценке субъективных и объективных факторов ее функционирования.

В работе предложена авторская методика оценки уровня организационной культуры образовательной организации высшего образования. В данной методике оценка производится по четырем ключевым измерениям организационной культуры – управление, профессиональная деятельность, коммуникации, мотивация:

1. Управление – принятие эффективных управленческих решений и вовлеченность сотрудников в принятие управленческих решений, понимание стратегии развития организации, функционирование механизма профессиональной оценки деятельности сотрудников организации.

2. Профессиональная деятельность – материально-техническое обеспечение профессиональной деятельности, возможность исследовать интересующие проблемы, обеспечение оптимальной трудовой нагрузки, уровень трудовой дисциплины.

3. Коммуникации – уровень и качество горизонтального взаимодействия и вертикальных связей, уважение к сотрудникам и проведение качественной оценки их профессиональной деятельности.

4. Мотивация – поощрение научно-педагогических сотрудников со стороны руководства к активности и инициативности в решении профессиональных задач.

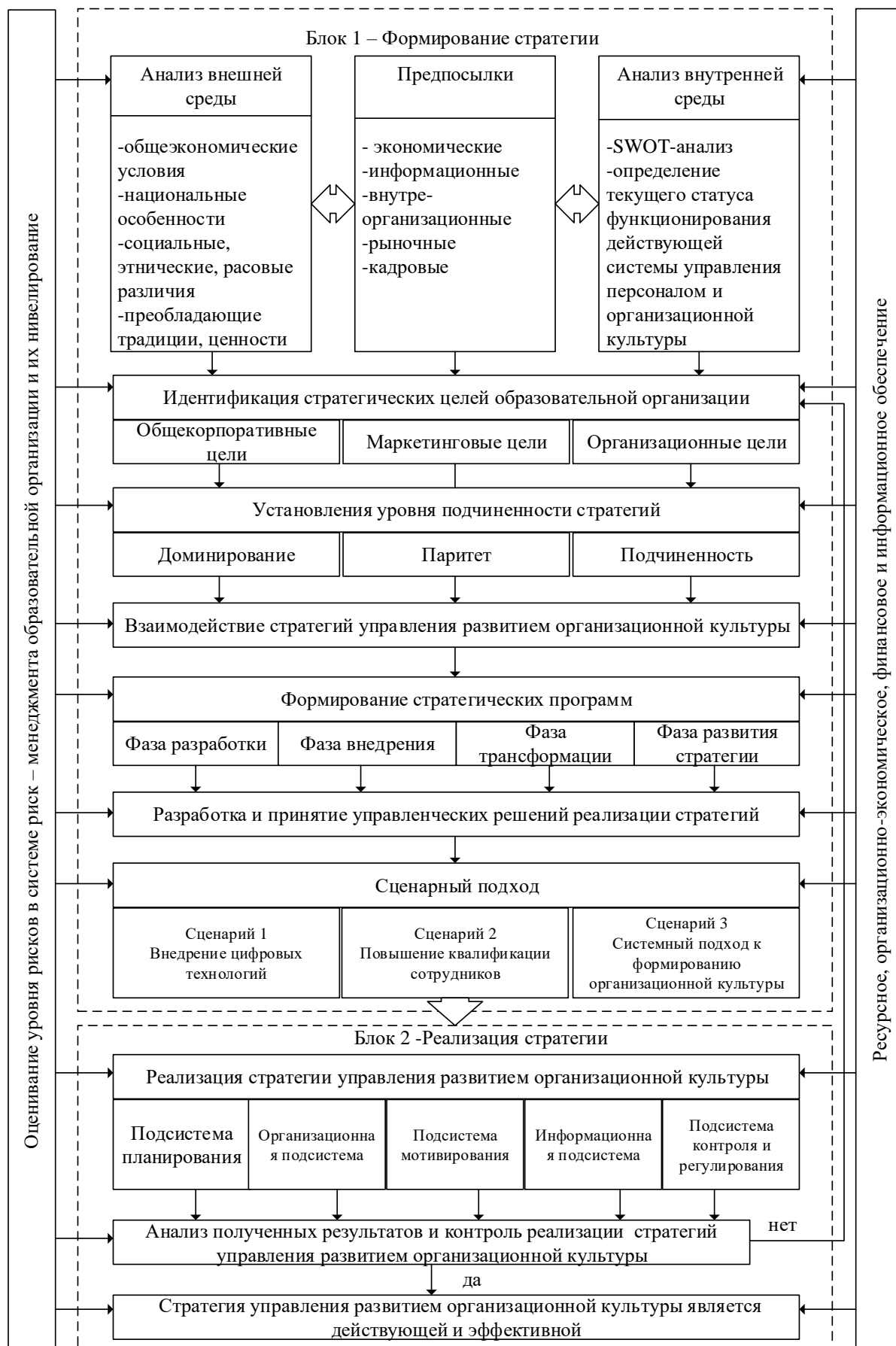


Рисунок 4 – Модель развития организационной культуры на основе стратегического подхода

Интегральный индекс группы определяется как сумма полученных баллов, взвешенных на долю экспертов, их выставивших. Наибольшее количество баллов – 115, наименьшее – 23. Доля экспертов определяется как удельный вес экспертов, выставивших определенный балл.

Значения интегрального индекса группы (ИИГр) свидетельствуют о следующем уровне данной группы организационной культуры (таблица 2).

Таблица 2 – Диапазоны интегрального индекса групп показателей (ИИГр)

Уровень	7-ми факторная группа	6-ти факторная группа	4-х факторная группа
Очень высокий	1,95-2,04	1,88-1,97	1,73-1,82
Высокий	1,65-1,94	1,68-1,87	1,53-1,72
Средний	0,85-1,64	0,76-1,67	0,63-1,52
Низкий, имеющий тенденцию к деградации	менее 0,85	менее 0,76	менее 0,63

Значения интегрального индекса свидетельствуют о следующем уровне организационной культуры образовательной организации высшего образования:

1,168-1,182 – очень высокий

1,131-1,167 – высокий

0,932-1,130 – средний

ниже 0,932 – низкий, имеющий тенденцию к деградации.

Интегральный индекс группы (ИИГр) рассчитывается как среднее геометрическое по формуле

$$\text{ИИГр} = \sqrt[5]{\sum_n^1 \sum_m^1 \Pi_i \times D_{\text{э}}}, \quad (1)$$

где Π_i – значение оценки, выставленной экспертом ($\Pi_i = 1 \div 5$);

$D_{\text{э}}$ – весовой коэффициент, равный доле экспертов, выставивших определенные баллы показателям группы;

m – количество делений шкалы оценки ($m = 1 \div 5$);

n – количество оцениваемых показателей в группе.

Интегральный индекс уровня организационной культуры (ИИ_{ок}) рассчитывается как среднегеометрическое суммы интегральных индексов групп показателей:

$$\text{ИИ}_{\text{ок}} = \sqrt[4]{\sum_k^1 \text{ИИГр} \times V_{\text{гр}}}, \quad (2)$$

где k – количество групп показателей ($k = 1 \div 4$);

$V_{\text{гр}}$ – весовой коэффициент группы показателей (определяется экспертным путем).

Весовой коэффициент группы показателей демонстрирует значимость данной группы показателей в формировании и развитии организационной культуры по мнению экспертов. В данном исследовании эксперты выставили следующие весовые коэффициенты: управление – 0,3; профессиональная деятельность – 0,25; коммуникации – 0,2; мотивация – 0,25.

Преимущества данной методики в следующем:

1. Существующие методики оценивают укороченную динамику реализации принципов организационной культуры: или только текущее состояние, или текущее и желаемое (будущее) состояние. Методики по оценке в динамике – от прошлого через текущее (настоящее) состояние к будущему (желательному) состоянию организационной культуры – отсутствуют. Предложенная авторская методика данный пробел восполняет.

2. Предлагаемая методика оценивает интегральный уровень организационной культуры на основании взвешенных показателей. Нормирование (взвешивание) производится как по параметру доли экспертов, выставивших определенную оценку, так и по параметру важности группы показателей, который определяется экспертным методом.

3. Интегральный показатель уровня организационной культуры определяется как среднегеометрическое интегральных индексов групп показателей, что позволяет определить медианное значение, которое, в отличие от среднеарифметического значения, является наиболее приближенным к среднему значению.

4. В методике, наряду с авторскими разработками, используются методические подходы к оценке организационной культуры, предложенные другими авторами, что усиливает точность и обоснованность полученных результатов.

5. При расчете уровня организационной культуры мнение тех, кто воздержался от ответа, не учитывается. Это позволяет получить более точные взвешенные показатели и, как следствие, более точные результаты оценки уровня и динамики (от прошлого к будущему) организационной культуры в образовательной организации высшего образования.

6. Преимущество данной методики в том, что она позволяет за короткий срок провести анализ организационной культуры на всех уровнях управления организации и получить объективную картину ценностей и установок сотрудников.

Применение методики оценки уровня организационной культуры на примере трех образовательных организациях Донецкой Народной Республики (ГОУ ВПО «ДОНАУИГС, ГОУ ВПО «ДОННТУ», ГОУ ВПО ДОННМУ ИМ. М. ГОРЬКОГО) позволило получить соответствующий интегральный индекс уровня организационной культуры за прошлый период, в настоящее время и прогнозируемый на 2027 год (таблица 3).

Таблица 3 – Интегральные индексы уровня организационной культуры исследуемых образовательных организаций

Наименование показателя	Прошрое (как было)	Настоящее (как есть)	Будущее (как должно быть)
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»			
Интегральный индекс уровня организационной культуры	1,14	1,14	1,15
Уровень организационной культуры	высокий	высокий	высокий
ГОО ВПО ДОННМУ ИМ. М. ГОРЬКОГО			
Интегральный индекс уровня организационной культуры	1,17	1,17	1,18
Уровень организационной культуры	очень высокий	очень высокий	очень высокий
ГОУВПО «ДОННТУ»			
Интегральный индекс уровня организационной культуры	1,16	1,16	1,18
Уровень организационной культуры	высокий	высокий	очень высокий

В процессе исследования реализации ситуативного метода к управлению организационной культурой в образовательной организации высшего образования был поставлен и подтвержден ряд гипотез, которые доказывают, что:

1. Особенности формирования и развития организационной культуры в разных образовательных организациях высшего образования существуют и определяются специализацией образовательной организации (отраслью науки, в рамках которой она функционирует).

2. Ценности, установки и нормы поведения научно-педагогического состава корректируются внешними обстоятельствами, в том числе состоянием экономической и социально-политической сред, в которых функционирует образовательная организация высшего образования.

3. Роль руководителя в формировании организационной культуры на начальном этапе и корректировке на последующих этапах ее развития имеет весомое значение и становится определяющей в выборе направления и динамики ее развития.

4. Влияние коллективных ценностей и потребностей на организационную культуру способно существенно корректировать темпы ее формирования и развития.

Соответственно, реализация ситуативного метода позволяет практически проработать актуальные проблемы обеспечения организационной культуры по следующим направлениям:

1. Эксперты в своих оценках не могут разделить прошлое и настоящее состояния организационной культуры. Производя оценку показателя в настоящем, они автоматически проецируют свою оценку на данный показатель и в прошлом. Вследствие этого во всех исследуемых организациях интегральный индекс организационной культуры в прошлом и настоящем

имеет одинаковое значение. Но при оценке будущего (желаемого) состояния такой связи не наблюдается. Таким образом, в связке «прошлое-настоящее» доминирует текущая оценка состояния, тем самым формируя оценку прошлого.

2. Высокий уровень зависимости ожиданий (будущего состояния оргкультуры) от размера группы работников с общественным (гуманитарным) образованием в образовательной организации высшего образования и тесноты связи между получением теоретических знаний и их апробацией на практике.

3. Самое низкое значение среди значений других групп показателей организационной культуры продемонстрировал уровень организационной культуры по группе показателей «Мотивация». Данная особенность наблюдается по всем трем типам образовательных организаций высшего образования, что исследовались.

4. Самое высокое значение интегрального индекса группы при оценке экспертами желаемого (будущего) состояния организационной культуры получила группа показателей «Управление» во всех образовательных организациях высшего образования. Это подтверждает, что, несмотря на общий, достаточно высокий уровень организационной культуры, потребность в существенном росте качества управленческих решений крайне высока вне зависимости от профиля образовательной организации высшего образования.

5. Важной особенностью, которая выявлена в результате оценки общего уровня организационной культуры и по ее группам, является высокая важность для работников образовательных организаций высшего образования состояния организационной культуры в будущем. Именно из-за наличия потенциальной возможности получить в будущем более высокий уровень организационной культуры, в том числе обусловленный повышением мотивации и качества профессионального управления, они продолжают работать в организации, даже несмотря на низкие оценки текущего состояния организационной системы.

Одним из инструментов формирования и регулирования организационной культуры является принятие в образовательной организации высшего образования нормативного документа, регламентирующего профессиональное и этическое поведение сотрудников. Отдельные организации принимают комплексный документ, который регламентирует этику поведения всех субъектов образовательного процесса – преподавателей, сотрудников и обучающихся образовательной организации. В ходе детального и углубленного анализа названных нормативных документов ряда образовательных организаций высшего образования, в том числе действующего в ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», а также с использованием результатов экспертного опроса был разработан «Кодекс профессионального поведения научно-педагогических работников и сотрудников ГОУ ВПО «ДОНАУИГС».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации предложено решение актуальной научной задачи, которая заключается в обосновании теоретических положений и научно-практических рекомендаций, направленных на развитие организационной культуры в системе высшего образования. Результаты исследования позволили сформулировать

ряд выводов:

1. Анализ теоретико-методического обеспечения организационной культуры показал отсутствие консенсуса в трактовке данного понятия. Особенно ярко это проявилось в попытках раскрыть смысл данного понятия применительно к образовательным организациям высшего образования. Это приводит к неправильной или неполной трактовке понятия организационной культуры именно в контексте его использования в системе высшего образования, а иногда и к попытке подменить его понятием «корпоративная культура». На основе углубленного анализа существующих подходов к трактовке и пониманию сущности организационной культуры была уточнена дефиниция понятия «организационная культура», которая, в отличие от имеющихся дефиниций, содержит в себе корректировку поведения сотрудников и определяет ориентиры архитектоники организации, механизма управления и трудовому процессу, что объединяет организацию в неразрывное целое.

2. На основе социологического опроса с использованием метода экспертных оценок обоснованы принципы профессионального поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования. Выявлены особенности и закономерности профессионального и этического поведения научно-педагогических работников, имеющих гуманитарный или общественный профиль образования, в аналогичной среде, так и в среде технических и естественных наук. На основе полученных результатов сформированы организационные основы регламентации профессионального и этического поведения научно-педагогических работников.

3. В результате проведенного исследования выявлены проблемы, сдерживающие эффективное применение системного подхода к управлению организационной культурой. Для их устранения усовершенствованы принципы структуризации и эмерджентности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций гуманитарного и общественного профилей, в том числе при их функционировании в естественных и технических отраслях науки.

4. Трансформирована модель развития организационной культуры образовательной организации, основанная на стратегическом подходе, в рамках повышения эффективности образовательных организаций и повышения общей эффективности системы высшего образования. Использование данной модели в практической деятельности образовательных организаций позволит четко распределить все управленческие мероприятия по реализации стратегии развития организационной культуры по пяти подсистемам, определить объемы необходимого ресурсного обеспечения этих мер и оценить эффективность внедрения предложенной стратегии.

5. Предложена методика оценки уровня организационной культуры образовательной организации высшего образования, в которой оценка производится по четырем ключевым измерениям организационной культуры – управление, профессиональная деятельность, коммуникации, мотивация.

Данная методика основывается на оценке уровня организационной культуры в динамике ее развития (прошлое, настоящее, будущее) и выражается через интегральный показатель, рассчитанный как среднегеометрическое аналогичных взвешенных показателей групп индикаторов.

6. Предложены направления совершенствования ситуативного метода управления организационной культурой в контексте тактической корректировки внутренних управленческих приоритетов развития организационной культуры в системе высшего образования на основе комплексного анализа ее реализации, оперативного выявления актуальных проблем и формирования кодекса профессионального поведения сотрудников образовательной организации.

Направлениями дальнейших исследований может стать нормативное и научно-методическое сопровождение развития организационной культуры в органах государственной власти на основе разработки и внедрения нового инструментария.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в рецензируемых научных изданиях

1. Рощина, Ю.О. Этапы формирования организационной культуры университетов государства с особым статусом / Ю.О. Рощина // Менеджер. – 2019. – № 3 (89). – С. 239-245.

2. Рощина, Ю.О. Стратегия развития организационной культуры университета непризнанного государства / Ю.О. Рощина // Менеджер. – 2020. – № 3 (93). – 2020. – С. 237-242.

3. Рощина, Ю.О. Организационная культура университета: индикаторы и методика оценки / Ю.О. Рощина // Менеджер. – 2021. – № 1 (95). – С. 221-234.

4. Рощина, Ю.О. Особенности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования / Е.В. Котов, Ю.О. Рощина // Торговля и рынок. – 2022. – Вып. № 3'(63), том 2. – С. 26-35.

Личный вклад соискателя: обобщены основные принципы профессионального поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования как один из инструментов развития организационной культуры в рамках профессионального и этического поведения сотрудников.

5. Рощина, Ю.О. Модель развития организационной культуры образовательной организации на основе стратегического подхода / Ю.О. Рощина // Торговля и рынок. – 2022. – Вып. № 4'(64), том 1. – С. 38-46.

Труды апробационного характера

6. Рощина, Ю.О. Особенности формирования организационной культуры в университетах / Ю.О. Рощина // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы III международ.

науч.-практ. конф. (Донецк, 6-7 июня, 2019). Секция 4: Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С. 122-124.

7. Рощина, Ю.О. Организационная культура в системе высшего профессионального образования Российской Федерации / Ю.О. Рощина // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы II респ. интернет-конф. (Донецк, 07 ноября 2019 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС», Факультет государственной службы и управления. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2019. – С. 135-137.

8. Рощина, Ю.О. Организационная культура в сфере высшего образования непризнанного государства: идейно-принципиальные аспекты / Ю.О. Рощина // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы IV международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 3-4 июня, 2020). Секция 4: Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 78-79.

9. Рощина, Ю.О. Организационная культура и методы ее диагностики в современных условиях / Ю.О. Рощина // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы III респ. Интернет-конф. (Донецк, 12 ноября 2020 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС», Факультет государственной службы и управления. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2020. – С. 205-210.

10. Рощина, Ю.О. Организационная культура как основа модернизации высшего образования государства с особым статусом / Ю.О. Рощина // Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост: материалы XXI международ. науч. конф. молодых ученых и студентов (Донецк, 3-4 декабря 2020 г.). – Том 2 / под общ. ред. д-ра экон. наук, доц. Ю.Н. Полшкова. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2020. – С. 210-213.

11. Рощина, Ю.О. Современная парадигма развития организационной культуры в процессе профессиональной деятельности руководителя образовательной организации высшего профессионального образования / Ю.О. Рощина // Государственное и региональное развитие: возможности и ограничения в условиях пандемии: материалы международ. науч.-практ. конф. 14-15 ноября 2020 г. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2021. – С. 231-235.

12. Рощина, Ю.О. Анализ и оценка методик исследования организационной культуры университета / Ю.О. Рощина // Современные тенденции науки и практики: материалы интернет-конф. Совета молодых ученых (Донецк, 18 мая 2021 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2021. – С. 354-359.

13. Рощина, Ю.О. Процесс формирования и развития организационной культуры университета: социологический аспект / Ю.О. Рощина // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов

государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы V международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 3-4 июня, 2021). Секция 4. Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДОНАУиГС». – Донецк: ДОНАУиГС, 2021. – С. 75-77.

14. Рощина, Ю.О. Формирование фирменного стиля руководителя и его влияние на развитие организационной культуры / Е.С. Марченко, Ю.О. Рощина // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы IV респ. интернет-конф. (Донецк, 11 ноября 2021 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУиГС», Факультет государственной службы и управления. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУиГС», 2021. – С. 97-101.

Личный вклад соискателя: выделены основы формирования фирменного стиля руководителя организации, а также определен уровень его влияния на развитие организационной культуры.

15. Рощина, Ю.О. Особенности реализации этических принципов организационной культуры университетов Донецкой Народной Республики / Ю.О. Рощина // Пути повышения эффективности управленческой П90 деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы VI международ. науч.-практ. конф. к 30-летию ГОУ ВПО «ДОНАУиГС» (Донецк, 2-3 июня, 2022 г.). Секция 4. Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДОНАУиГС». – Донецк: ДОНАУиГС, 2022. – С. 139-141.

АННОТАЦИЯ

Рощина Ю.О. Развитие организационной культуры в системе высшего образования. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством. – ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», Донецк, 2022.

В работе уточнена дефиниция понятия «организационная культура», которая, в отличие от имеющихся дефиниций, содержит в себе корректировку поведения сотрудников и определяет ориентиры архитектоники организации, механизма управления и трудового процесса, что объединяет организацию в неразрывное целое.

Обоснованы приоритетные направления развития организационной культуры в системе высшего образования на основе анализа ее реализации путем выявления актуальных проблем.

Выявлена структура организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций гуманитарного и общественного профиля, в том числе при их функционировании в естественных и технических отраслях науки.

Трансформирована модель развития организационной культуры образовательной организации, которая основывается на стратегическом подходе, в рамках повышения эффективности образовательных организаций и улучшения общей эффективности системы высшего образования. Использование данной модели в практической деятельности образовательных организаций позволит четко распределить все управленческие мероприятия по реализации стратегии развития организационной культуры по пяти подсистемам, определить объемы необходимого ресурсного обеспечения этих мер и оценить эффективность внедрения предложенной стратегии

Предложена методика оценки уровня организационной культуры образовательной организации высшего образования, учитывая необходимость систематического мониторинга ее состояния, выявления проблем, препятствующих ее эффективной и результативной реализации, обеспечения устойчивости ее функционирования в меняющейся внешней среде. Методика основывается на оценке уровня организационной культуры в динамике ее развития (прошлое, настоящее, будущее) и выражается через интегральный показатель, рассчитанный как среднегеометрическое аналогичных взвешенных показателей групп индикаторов.

Предложен кодекс профессионального поведения сотрудников образовательной организации высшего образования, как одна из составляющих ситуативного метода управления организационной культурой, регламентирующего профессиональное и этическое поведение сотрудников.

Ключевые слова: организационная культура, система высшего образования, образовательная организация, государство с особым статусом, модель организационной культуры, методика оценки, кодекс профессиональной этики.

ANNOTATION

Roshchina Y.O. Development of organizational culture in the system of higher professional education of the state with a special status. – On the rights of the manuscript.

The thesis for the degree of candidate of economic sciences in the specialty 08.00.05 – Economics and management of the national economy. – STATE EDUCATIONAL ESTABLISHMENT OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION «DONETSK ACADEMY OF MANAGEMENT AND PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE HEAD OF DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC», Donetsk, 2022.

The work specifies and expands the essence of the concept of "organizational culture", which, in contrast to existing interpretations, takes into account the behavior of personnel and sets the benchmarks for the structure of the organization, the management system, and the labor process, which in the conditions of market relations contributes to the organization's integration into a single whole.

The priority directions for the development of organizational culture in the higher education system are substantiated based on the analysis of its implementation by identifying actual problems.

The structure of the organizational culture of scientific and pedagogical

workers of educational organizations of a humanitarian and public profile, including their functioning in the natural and technical branches of science, is revealed.

A model of the development of the organizational culture of an educational organization is proposed, which is based on a strategic approach, within the framework of increasing the efficiency of universities and improving the overall efficiency of the higher education system.

A methodology for assessing the level of organizational culture of an educational organization of higher education has been proposed, taking into account the need for systematic monitoring of its condition, identification of problems that prevent its effective and efficient implementation, and ensuring the stability of its functioning in a changing external environment.

The codex of professional conduct of employees of an educational organization of higher education is proposed, as one of the tools for the formation and regulation of organizational culture, which regulates the professional and ethical behavior of employees.

Key words: organizational culture, system of higher education, educational organization, state with special status, model of organizational culture, assessment methodology, code of professional ethics.

Подписано в печать 19.11.2022 г.
Формат 60x84x1/16 Усл. печ. л. 1,5.
Печать лазерная. Заказ № ____ . Тираж 100 экз.
Отпечатано ФЛП Рыжков Олег Дмитриевич.
Свидетельство о регистрации АА01 № 18228 от 28.10.2014 г.
83092, г. Донецк-92, ул. Независимости, 22/97.
Тел. +7(949) 334-91-79, e-mail: mpvik56@mail.ru.